

- технологічні аспекти розвитку та випробування нової техніки і технологій для сільського господарства України: Зб. наук. пр. / Український науково-дослідний інститут прогнозування та випробування техніки і технологій для сільськогосподарського виробництва імені Леоніда Погорілого (УкрНДІПВТ ім. Л. Погорілого). – Дослідницьке, – 2001. – Вип. 4(18). – С. 17-22.
2. Шикун М. Ґрунтообробна і посівна техніка для ґрунтозахисного землеробства / М. Шикун // Техніка АПК. – 2005. – №9. – С. 14-16.
 3. Обдула С. Чи довго Україна здаватиме свої позиції / С. Обдула // Техніка АПК. – 2007. – №1-2. – С. 16-17.
 4. Ясенєцький В. Сільськогосподарська техніка на міжнародній виставці / В. Ясенєцький, О. Митрофанов, Я. Сало // Техніка і технології АПК. – 2009. – №3. – С. 37-43.

Одержано 30.03.10

А.Ю. Донцова, студ. гр. УП-07, С.С.Макаренко, викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

Функції менеджера в процесі організації його праці

Ця тема сьогодні є дуже актуальною, тому що у процесі управління менеджер здійснює ряд конкретних функцій, серед яких: організація і планування діяльності колективу і своєї власної роботи; розподіл завдань і інструктаж підлеглих; контроль за ними; підготовка і читання звітів; перевірка й оцінка результатів роботи; ознайомлення з усіма новинками у світі бізнесу, техніки і технології, висування і розгляд нових ідей і пропозицій; рішення питань, що виходять за межі компетенції підлеглих; знайомство з поточною кореспонденцією; прийом відвідувачів; проведення зборів і представництво; заповнення форм звітності; ведення переговорів; підвищення кваліфікації.

Всі ці роботи характеризуються: високою розмаїтістю (до 200 видів дій у день), розмаїтістю форми самих цих дій і місця їхнього здійснення, широкими контактами і комунікаціями усередині і поза фірмою, швидкою зміною подій, людей і дій.

Виконуючи свої повсякденні обов'язки, менеджер спілкується з різноманітними категоріями осіб. Насамперед, це партнери. Прямого впливу на них він зробити не може і тут в особливій мірі потрібно вміти вести переговори, торгуватися і переконувати. Іноді вони можуть бути дуже неприємними, що висувають безглузді вимоги і навіть загрозливими, але в будь-якому випадку поводитись з ними потрібно коректно, не показуючи дратування. Інша категорія людей, із якими доводиться спілкуватися, - керівники різноманітного рангу. У розмовах із ними виражатися потрібно чітко і недвозначно, притримуватися тільки фактів або власних міркувань, коротко викладати думки. Ставлячи якусь проблему, найкраще відразу ж запропонувати варіант її рішення. З підлеглими спілкування повинно бути у вищій мірі довірчим і доброзичливим - від них, як відомо у вирішальному ступені залежить доля менеджера[1].

У процесі спілкування менеджеру доводиться виконувати три основні ролі.

По-перше, це роль координатора, що зв'язує одну групу людей з іншою, і спрощуючого діалог між ними.

По-друге, це роль інформатора, що забезпечує отримання, передачу й обробку різноманітного роду інформації. Цю роль може грати контролер, що стежить за роботою підлеглих, що порівнює її з поставленими цілями. Її може взяти на себе розповсюджувач ідей, що у курсі всіх змін, що впливають на роботу співробітників, що інформує їх про це, що роз'ясняє політику фірми. Це і представник, що роз'ясняє значення і характер проблем іншим підрозділам або партнерам.

По-третє, це роль, пов'язана з прийняттям рішень. Її грає підприємець, що шукає нові шляхи досягнення цілей і бере на себе всю відповідальність за ризик, пов'язаний із ними. Її грає менеджер, відповідальний за розподіл ресурсів фірми. Її, нарешті, грає представник фірми, що веде переговори з партнерами[3].

Менеджери вищої ланки фірми звичайно є номінальними главами, координаторами, представниками, визначають цілі й основні принципи діяльності. Менеджери середньої ланки частіше усього виступають у якості генераторів ідей, представників на переговорах, координаторів діяльності своїх підлеглих, визначаючи їхній функціональні обов'язки і цілі, що удосконалюють виробничий процес. Менеджери нижчої ланки - майстри - знаходяться ближче до безпосередніх виконавців.

© А.Ю. Донцова, С.С.Макаренко, 2010

Цілі для них формуються на найближчу перспективу безпосередніми керівниками й орієнтовані на підвищення продуктивності праці, кваліфікації окремих робітників, зниження браку. На відміну від попередніх категорій управлінців вони вирішують питання не "Що робити?", а "Як робити?"

Американський менеджмент (дослідження Френча та Рейвена) виділяє форми влади, які може застосовувати будь-який керівник (менеджер): владу, яка базується на засідках примусу (виконавець вірить у ті, що влада може заважати задоволенню певної споживи або зробити інші неприємності); владу, яка базується на засідках винагороди; експертну владу (виконавець вірить, що влада володіє спеціальними знаннями, які зможуть задовольнити певні споживи); еталонну владу (влада власного прикладу того керівника, що впливає); законну (традиційну) владу (виконавець вірить у ті, що керівник має право віддавати накази, а його обов'язок - виконувати їх).

Влада, яка базується на засідках примусу, – це вплив через страх. Наприклад, страх втратити роботу, любов, повагу, захищеність.

Недоліками впливу через страх є: великі витрати на управління; відсутність довіри до керівництва; поява бажання в підлеглих працівників обманювати організацію; виникнення незадоволеності роботою; поява гальмівних процесів у розвитку здібностей людини.

Влада, в основі якої лежать винагороди, використовує бажання підлеглих отримати винагороду в обмін на виконану дію (роботу), певну поведінку тощо. Винагорода повинна бути досить цінною. При цьому менеджер повинний розуміти, що в кожній людини - своє сприйняття і розуміння цінностей. До недоліків можна віднести: обмеження розмірів винагород; обмеження законодавчими актами, положеннями, політикою фірми; ті, що не завжди можна встановити відношення працівника до винагороди.

Законна влада базується на традиціях, які здатні задовольняти потребу виконавця в захищеності і приналежності. Вплив за допомогою традицій можливий тоді, коли зовнішні щодо організації норми культури сприяють розумінню того, що підпорядкування керівникам є бажаною поведінкою. Недоліки: традиції можуть бути спрямовані проти перемін; немає тісного зв'язку між традиціями і винагородами, з одного боку, та задоволенням своїх власних потреб - з іншого; може погано використовуватись потенціал працівника, оскільки його здібності залишаються непоміченими через те, що цей працівник не входить у формальну систему, групу.

Влада прикладу (еталонна) формується на засідках харизму, тобто не за логікою, не за традиціями, а ґрунтується на силі особистих якостей або здібностей лідерів[2].

При цьому велике значення мають характеристики харизматичних особистостей:

- енергійність;
- впливова зовнішність;

- незалежність характеру;
- добрі риторичні (ораторські) здібності;
- сприйняття похвал своєї особа без самолюбства, пихатості, зарозумілості;
- достойні та впевнені манери поведінки.

До недоліків слід віднести:

- деяку самовпевненість керівника;
- можливість його відмови від інших видів влади.

Влада експертна у своїй основі має вплив через "розумну" віру. Виконавець свідомо й логічно приймає на віру цінність знань експерта (керівника). Чим більші досягнення в експерта (керівника), тим більше в нього влади.

Недоліками експертної влади є:

- розумна віра менш стійка, ніж вплив харизматичної особистості;
- у підлеглого може виявитись більше влади, ніж у керівника, а це може призвести до конфліктної ситуації.

Отже, усі зазначені вище форми влади впливають на обрання менеджером стратегії організації своєї роботи. Тому кожний менеджер на початку своєї кар'єри повинний чітко визначитись з формою влади, яку він буде застосовувати в процесі організації управлінської праці.

Список літератури

1. Веснін В.Р. «Основи менеджменту», М. - 2001, - 412 с.
2. Галькевич Р.С. Набоков В.И. «Основи менеджменту», М. – 2002. - 467 с.
3. Герчикова И.Н. «Менеджмент: підручник для вузів», - М.: ЮНІТІ "Банки і біржі", 2000. - 375 с.

Одержано 01.04.10

УДК 321.02

М.О.Симчина, студ.гр. СІ 08-2, С.Б.Куликовський, доц. канд. філос. наук
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

Зміст політичного життя суспільства

У статті розглядається зміст політичного життя сучасного суспільства, а саме: ставлення людей до політики й участі в ній.

політичне життя, політична діяльність, практична політична діяльність, політичні відносини, політична участь, політичний процес

Політичне життя – сукупність духовних, емоційних і практичних явищ політичного буття людини і суспільства, що характеризує їхнє ставлення до політики й участі в ній. У різні епохи й у різних країнах воно має свої особливості, залежить від рівня цивілізованості суспільства, його демократизму, співвідношення корінних інтересів соціальних груп, вміння і прагнення політичного керівництва об'єднати народ для досягнення спільної мети.

Політичне життя завжди існує в конкретно історичних формах, зумовлених матеріальними й соціокультурними чинниками. Водночас воно являє собою сукупність політичних явищ, які функціонують у суспільстві, керованих і спонтанних політичних процесів; результат діяльності соціальних суб'єктів – класів, націй, соціальних верств,